



Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen
mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.

Die Macht der Sprache

**Ein Sprachleitfaden zur
geschlechtergerechten und wertschätzenden
Kommunikation in Wort und Bild**

Mit finanzieller Unterstützung des BMG

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Ausgangssituation	4
2. Bedeutung der Kommunikation in der Selbsthilfearbeit	5
3. „Mitmeinen“ reicht nicht aus	6
4. Vier Gründe für geschlechtergerechte und wertschätzende Formulierungen	9
5. Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen? - Tipps und Handlungsstrategien.....	10
5.1 Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern	11
5.2 Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen.....	14
6. Der Gender - Check	18
7. Quellen	21
8. Kontakt	22

Vorwort

„Nichts über uns ohne uns“ ist eine der wichtigsten Forderungen der Selbsthilfebewegung auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft.

Zunächst einmal bedeutet dies, dass künftig nicht mehr über die Belange chronisch kranker und behinderter Menschen gesprochen werden soll, ohne dass sie selbst beteiligt sind.

Häufig wird aber übersehen, dass auch die Sprache selbst Menschen ausgrenzen kann. Selbst dann, wenn solche teilweise auch unbewusst stattfindenden Ausgrenzungen angesprochen werden, werden Verbesserungsvorschläge nicht selten belächelt.

Gerade in der Selbsthilfe sollten wir jedoch besonders sensibel mit der Gefahr von Ausgrenzungen umgehen. Aus diesem Grunde kann der vorliegende Sprachleitfaden eine wichtige Hilfe sein, sprachliche Ausgrenzungen zu erkennen und auch in der Selbsthilfe eine geschlechtergerechte und wertschätzende Kommunikation noch besser als bisher zu verankern.



Dr. Martin Danner
Bundesgeschäftsführer der BAG SELBSTHILFE

1. Ausgangssituation

„Alles was wir sind, sind wir in Kommunikation“
(Jaspers 1947, zitiert nach Rogall-Adam 2011).

Die Aussage des Philosophen Karl Jaspers gilt auch für die Selbsthilfe. Täglich müssen wir uns in unterschiedlichen Situationen gegenüber mannigfachen Empfängern verständlich machen. Wir möchten diese mit unserer Arbeit erreichen, gewinnen und überzeugen. Hierfür benötigen wir aber kommunikative Kompetenz. Sie ist eine Schlüsselqualifikation, die sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Aktiven gleichermaßen abverlangt wird. Insbesondere das Miteinander in der Selbsthilfe kann nur funktionieren, wenn Kommunikation sowohl in Sprache als auch in Bild gelingt.

Nicht selten kommt es dagegen in Situationen zu Konflikten, wenn nicht sogar zum Auseinanderbrechen von Selbsthilfestrukturen, wo Fehler im Kommunikationsverhalten gemacht werden. Hierbei zeigt sich: „Sprache ist wie Tun und Handeln, nie nur [eine] wirkungslose Äußerung ...“ (Perko 2012). Sprache ist viel mehr. Sie ist Spiegel unseres Alltags, sie beeinflusst unser Denken und Bewusstsein und sie formt unsere Wertvorstellungen innerhalb der Gesellschaft. In unseren Köpfen lässt Sprache Bilder entstehen, die wiederum unser Handeln bestimmen.

Sprache ist:

- ✓ *Spiegel unseres Alltags*
- ✓ *Spiegel unserer Wertvorstellungen*
- ✓ *Spiegel unserer Wirklichkeit*

Wo jedoch Kommunikation gleichberechtigt gelingt, kann Wertschätzung, Respekt und Chancengleichheit vermittelt sowie der Umgang mit Frauen und Männern mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen verbessert werden (Perko, 2012). Voraussetzung dafür ist das Wissen um Prozesse und Grundregeln einer Kommunikation, welche Frauen wie Männer in Wort und Bild hörbar und sichtbar macht. Jede Zielgruppe sollte dabei explizit bei Planungen, in Berichten, Vorträgen, Broschüren oder in Formularen und Datenbanken Berücksichtigung finden.

Ein sensibler Sprachgebrauch in Ihrer Selbsthilfegruppen oder –organisationen trägt aktiv zur Gleichberechtigung in den Arbeitsbereichen und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Er zeigt auf: Frauen wie Männer sind Handelnde. Nur jeweils in unterschiedlichen Rollen.

Mit dem Leitfaden möchten wir Sie deswegen herzlich einladen, bewusster auf die Entwicklung Ihrer kommunikativen Fähigkeiten zu achten, und Sie anregen, eine geschlechtssensible und diskriminierungsfreie Sprache im Blick zu behalten und ihr mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Sie werden sehen: Geschlechtergerechtes Formulieren ist nicht zeitraubend, sondern eine kreative und lebendige Arbeit.

Viel Vergnügen bei der Lektüre!

2. Bedeutung der Kommunikation in der Selbsthilfearbeit

Die sprachliche Wurzel von Kommunikation liegt im lateinischen Verb „communicare“ und bedeutet: etwas gemeinsam machen, teilnehmen lassen, Anteil nehmen oder haben, sich beraten und sich besprechen (Anderssohn 2005).

Auch in den Selbsthilfegruppen oder -organisationen steht der gegenseitige Austausch von Erfahrungen, die Weitergabe von Informationen, das Ermutigen und Zuhören, die emotionale Unterstützung und die Beratung im Umgang mit chronischer Erkrankung und Behinderung im Mittelpunkt. Die Kommunikation ist dabei das zentrale (Handlungs)Instrument, welches wir täglich benutzen, um beispielsweise Ratsuchenden bei fachlichen oder lebensorientierten Anfragen mit Wissen und Lösungswegen zu unterstützen.

In diesem Zusammenspiel ist Sprache eine wirkmächtige Kraft ist: Sie beeinflusst unser Denken und Handeln sowohl auf der Seite des Sprechenden als auch auf der Seite des Angesprochenen. Wir tragen beim Sprechen und Schreiben eine große Verantwortung, um so verstanden zu werden, wie wir es gemeint haben. Eine Kommunikationsbeziehung wird dann erfolgreich sein, wenn der gewünschte Empfänger das Mitgeteilte versteht, was Sie ihm sagen möchten (Kastell 2010). Um dies erreichen zu können, ist ein situationsentsprechender Kommunikationsstil (persönliche Haltung) als auch eine hinreichende Wertschätzung und Gleichstellung von Agierenden unabdingbar. Die persönliche Haltung nimmt dabei Einfluss auf die Entwicklung des Gesprächs. Zum Ausdruck kommt dies in einer wertschätzenden bzw. abwertenden Form der Sprache. Mit dem ausreichenden Maß an Empathie können Sie sich für einen Moment auf einen anderen Menschen einlassen, die Welt aus der Sicht dieser Person wahrnehmen und anerkennen (Ternes 2008).

Beispiele aus dem Arbeitsalltag, wie ein gleicher Sachverhalt wertschätzend und in gering schätzender Sprache formuliert werden kann:

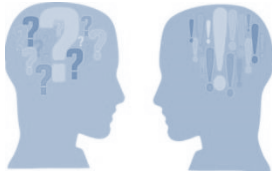
gering schätzend	wertschätzend
„Wenn Sie nicht richtig zuhören, können Sie natürlich auch nichts verstehen.“	✓ „Helfen Sie mir bitte: Was genau ist bei der Aufgabenstellung unklar geblieben?“
„Ach du liebe Zeit, so können Sie das auf keinen Fall machen.“	✓ „Ich habe bei Ihrem Vorschlag einige Bedenken. Lassen Sie mich diese kurz Erläutern; vielleicht sind sie ja unbegründet.“
„Das kann doch nicht wahr sein, dass Sie immer noch an diesem Projekt sitzen!“	✓ „Wir hatten für das Projekt sieben Tage geplant. Können Sie mir bitte einen kurzen Bericht darüber geben, wie der Stand der Dinge ist?“

Quelle: Ternes 2008

Eine wertschätzende und gerechte Kommunikation ist daher die Basis, um Irritationen, Verletzungen und Verärgerungen im zwischenmenschlichen Kontakt, sei es in der gemeinsamen Verbandsarbeit als auch in der Beratungsarbeit, vorzubeugen.

3. „Mitmeinen“ reicht nicht aus

Sprache und Realität



Unsere Sprache ist keine neutrale Übermittlerin von Fakten, sondern sie konstruiert eine Wirklichkeit, baut Hierarchien und Privilegien auf. Durch unsere Bezeichnungspraxen transportieren wir bewusst oder unbewusst in Wort und Bild Wert- und Normvorstellungen – und damit Realität. Mit dem Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache werden Frauen und Männer präsent, was ein Bewusstsein für die Gleichwertigkeit von Frauen und Männern fördert (Kastell 2010).

„Männer werden immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängern und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen, nicht mehr auffindbar, verschwunden in der Männerschublade“, konstatierte 1990 die Linguistin Luise F. Pusch in ihrem Buch „*Alle Menschen werden Schwestern*“ (Levecke 2006).

Oder wie oft sprechen wir von dem Arzt, dem Professor oder dem Krankenpfleger oder finden es absurd „Ärztinnen und Ärzte“ zu sagen, obwohl alle Geschlechter diese Position innehaben können? Die Folge: Männer sind kompetent Handelnde. Frauen werden eher als passiv wahrgenommen ohne Funktion und Anteilnahme an Entscheidungsprozessen.

Das Beispiel zeigt, die Aktivierung von Wissen und Emotionen erfolgt aufgrund der Signalwirkung von Begriffen. Schon die Wahl von Begriffen ruft daher Assoziationen hervor und bestimmt die Diskussionen. Ist nie von Begriffen die Rede, die die Lebenssituationen von Frauen „aufzufinden“, dann sind diese Aspekte in Diskussionen unterrepräsentiert. Dabei geht es natürlich nicht darum, dass immer genau gleich viele Frauen wie Männer „erscheinen“ sollen. Aber es geht darum, dass in einer Gesprächsrunde, bei der Projektplanung oder einem Artikel vermehrt Frauen Rede und Antwort stehen, und nicht nur der männliche Akteur seine Sicht der Dinge präsentiert kann.

Doch die Verwendung von männlichen Formen bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist historisch geläufig und immer noch Alltag. Es findet eine Verallgemeinernde männliche Personenbezeichnung statt. In der Wissenschaft wird dies als „generisches Maskulinum“ bezeichnet (Gäckle 2013). Dies führt zu eher männlich geprägten kognitiven Repräsentationen und lässt Frauen und Männer nicht in gleicher Weise präsent sein (Braun/Oelkers/Rogalski/Bosak/Sczesny 2007). Auf diese Weise bleibt die Geschlechtervielfalt in Kontexten und zugleich in unserer Vorstellungskraft unsichtbar und Personengruppen fühlen sich schlichtweg nicht angesprochen. Häufig ist hiervon das weibliche Geschlecht betroffen. Sprachwissenschaftliche und psychologische Studien belegen, dass Frauen zwar fortwährend „mitgemeint“, selten jedoch mitgedacht werden (Gäckle 2013).

Unsere Sprache erzeugt Bilder im Kopf!

Deshalb reicht es nicht aus, Geschlechter einfach „mitzudenken“. Auf diese Weise bleibt die Gleichwertigkeit und Vielfalt der Geschlechter in Kontexten und in unserer Vorstellungskraft unsichtbar.

Testen Sie sich selbst:

- *Nennen Sie einen berühmten Politiker!*
- *Nennen Sie einen berühmten Schriftsteller!*

Wer fällt Ihnen ein?

Nun:

- *Nennen Sie eine berühmte Politikerin oder einen berühmte Politiker!*
- *Nennen Sie eine berühmte Schriftstellerin oder einen berühmten Schriftsteller!*

Wer fällt Ihnen jetzt ein?

Der Selbsttest zeigt Ihnen, wenn ein Geschlecht nicht erwähnt wird, bleibt es in unserer Erinnerungsleistung unsichtbar.

Wie wandelbar Sprache ist und Veränderungen unterstützen kann (Gäckle 2013), ist gut am Beispiel von Berufsbezeichnungen erkennbar. Bis in die 1970er Jahre entfachten sich noch große Diskussionen zum Begriff Kauffrau. Heute verwenden wir diesen selbstverständlich.

Bild und Realität

Bilder, Darstellungen und Fotos sind starke Gestaltungsmittel. Daher sollte die Auswahl von Bildmaterial vielschichtige Lebenslagen, Rollen und unterschiedliche Hierarchieebenen darstellen (Blome 2014).

Besonders Bilder ermöglichen eine Inklusion der Geschlechtervielfalt und lassen Rollenklischees leicht aufbrechen. Beispielsweise sollten Frauen und Männer nicht nur in den traditionellen Tätigkeiten, sondern in verschiedenen Bereichen und unterschiedlichen Hierarchieebenen abgebildet werden. Noch sollten Frauen oder Männer in Darstellungen dominieren, die sich an alle Geschlechter wenden.

Bilder ermöglichen eine Inklusion der Geschlechtervielfalt und lassen Rollenklischees leicht aufbrechen.

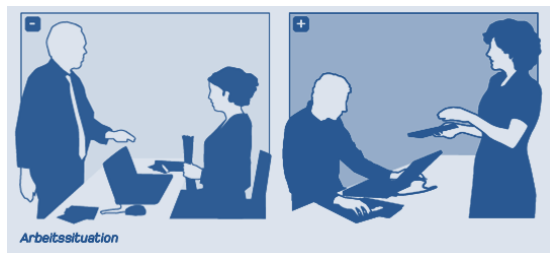
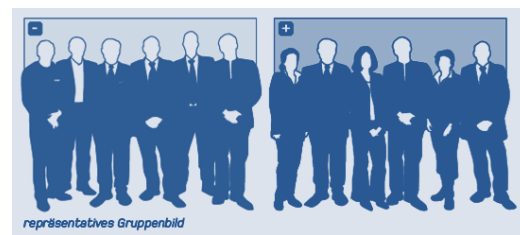
So sollten Frauen und Männer in verschiedenen Bereichen und unterschiedlichen Hierarchieebenen abgebildet werden.

Wie vermeide ich Rollenklischees in Bildern, Darstellungen oder Fotos?

- Bilder von Frauen und Männern.
- Interviews /O-Töne von Frauen und Männer.
- Lebensschilderungen und Beispiele von Frauen und Männern.
- Geänderte Geschlechterrollen und Geschlechtsidentitäten darstellen (Veränderbarkeit von Familie und Beruf als Thema auch für Männer, Väter-Söhne).
- Zahlen und Fakten nach Geschlechtern aufschlüsseln und nutzen (Vorträge, Texte Schaubilder).

- Zielgruppen in der Vielfalt ihrer sozialen Wirklichkeit abbilden und Unterschiede zeigen (verschiedene Altersgruppen, Beschäftigungsgruppen).
- Blickrichtung von abgebildeten Personen beachten.
- Ausgewogenes Verhältnis von Ganzkörper- und Porträtfotos.
- Keine Stereotypisierung durch Kameraeinstellung (Schwanzer, Hilbert, Rigler 2006).

Beispiele für eine ausgewogene Darstellung (Quelle: Schwanzer, Hilbert, Rigler 2006):



4. Vier Gründe für geschlechtergerechte und wertschätzende Formulierungen

Eine geschlechtergerechte Sprache gibt unsere Wirklichkeit genauer wieder. Wenn wir nur von Mitarbeitern, Entscheidungsträgern oder Ärzten reden, entsteht eine verzerrte Realität, in den Männern Handelnde, Arbeitende oder Mitwirkende sind. Die Funktionen oder Leistungen von Frauen geraten aus dem Blick.

Die sprachliche Gestaltung ist ein zentraler Baustein, um die unterschiedlichen Ausgangs- und Lebenssituationen sichtbar zu machen. Eine Sprache, welche Frauen und Männer gleichwertig nennt bzw. differenziert anspricht, bringt auch die individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen klar zum Ausdruck (Schwanzer, Hilbert, Rigler 2006). Dies ist wiederum Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen oder Projekte zielorientiert an diesen Bedürfnissen entsprechend gestaltet werden können.



Quelle: <http://www.wissenmaldrei.de/wp-c 1>

- **Eindeutigkeit**

Nur eine gleichberechtigte Sprache stellt sicher, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen und von Lesenden und Zuhörenden mitgedacht werden (Schwanzer, Hilbert, Rigler 2006).

Im täglichen Schriftverkehr, in Texten, Flyern, Einladungen oder Formularen sollten sich diejenigen angesprochen fühlen, die auch angesprochen sind. Entscheidend ist hier die Frage: Wer ist gemeint? Nennen Sie die Personen beim Namen.

Wird beispielsweise nur über Frauen gesprochen, so muss das ebenfalls in der sprachlichen Formulierung deutlich werden: Julia möchte einmal Physikerin werden. (Universität Potsdam 2012).

- **Verständlichkeit:** Trotz der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter sollten die Texte verständlich und lesbar bleiben. Je nach Text oder Zusammenhang bieten sich verschiedene Formulierungen an.

Prüfen Sie immer, welche sprachlichen Mittel sich für eine geschlechtssensible Schreibweise anbieten. Sie können auch verschiedene Möglichkeiten kreativ miteinander verknüpfen (Universität Potsdam 2012).

- **Durchgängigkeit:** Die einmal gewählte Form der sprachlichen Gestaltung sollte für das gesamte Dokument beibehalten werden. Auch zählt hierzu die dauerhafte Kontinuität und Umsetzung im Arbeitsalltag.

Führen Sie auch in Statistiken beide Geschlechter an (Anzahl: 20 % männlich und 40% weiblich, 60% gesamt) (Kastell 2010).

- **Vermeiden von Klischees und Stereotypen:** Vermeiden Sie sprachliche Formulierungen, welche traditionelle Rollenklischees oder Stereotype bedienen. Verwenden Sie Begrifflichkeiten nicht unhinterfragt.

statt:	besser:
Not am Mann	✓ Notsituation
Mädchenname	✓ Geburtsname
Mütterberatung	✓ Elternberatung
Mannschaft	✓ Team, Gruppe
das schwache/das starke Geschlecht	✓ die Frauen/ die Männer

5. Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen? - Tipps und Handlungsstrategien

Unsere Sprache beinhaltet praktische Herangehensweisen, um in Briefen, E-Mails, Förderanträgen oder Projektberichten geschlechtergerecht und wertschätzend zu formulieren. Zwei zentrale Handlungsstrategien lassen sich benennen:

- „Sichtbarmachen“
- „Neutralisieren“.

Die Handlungsstrategie des „Sichtbarmachens“ zeigt die Vielfalt der Geschlechter auf. Dagegen lässt die Handlungsstrategie des „Neutralisierens“ das Geschlecht unsichtbar werden (Gäckle 2013). Um Monotonie beim Zuhören und Lesen zu vermeiden, ist ein abwechslungsreicher Gebrauch ratsam. Alle angeführten Möglichkeiten entsprechen dem aktuellen Diskussionsstand zum Thema.

„In diesem Informationsblatt sprechen wir in männlichen Formen, meinen aber immer auch gleichzeitig Frauen ...“ ist eine weit verbreitete Gewohnheit, aber keine Lösung. Beim Lesen und Hören wird das jeweils nicht genannte Geschlecht nicht automatisch mitgedacht. Derartige „Generalklauseln“ unterstützen damit nicht nur einseitig orientierte Vorstellungsbilder, sondern nicht genannte Personen fühlen sich in der intendierten Weise auch nicht wahrgenommen und längst nicht „mitgemeint“ (Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen TU Wien 2010).

Beispiele:

Nur jeder 7. Deutsche wählte. ⇒

Da Frauen und Männer wahlberechtigt sind, müssen beide gemeint sein. Bei diesem Satz denkt jeder Leser an Männer.

Jeder kann Papst werden. ⇒

Hier sind Frauen offensichtlich nicht gemeint.

Alle Menschen werden Brüder. ⇒

Der Mensch = der Mann.

5.1 Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern

Das Geschlecht sichtbar machen bedeutet für Sie, zunächst klarzustellen, ob es sich um Frauen oder Männer oder um beide handelt. Hierzu zählt auch das Sichtbarmachen von Menschen, die nicht in das Geschlechtersystem „Mann und Frau“ fallen (Transgender, Intersexuelle) (Gäckle 2013).

*Handlungsstrategie:
„Sichtbarmachen“ aller
Geschlechter*

-
- ✓ *Paarformen*
 - ✓ *Geschlechterspezifische Einzelform*
 - ✓ *Kurzform*
 - ✓ *Direkte und symmetrische Ansprache*
-

➤ Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern

- Paarformen

Paarformen

Die ausführliche Nennung der weiblichen wie auch der männlichen Form zeigt, dass Frauen und Männer zugleich gemeint sind (Perko 2012). **Wer Frauen oder Männer mitmeint, kann sie auch explizit erwähnen.**

Die vollständige Paarform verbildlicht, dass die Gruppe aus mehreren Geschlechtern (z.B. Frau und Mann) besteht. Beide Geschlechter fühlen sich angesprochen – eine gute Handlungsstrategie.

Jede Zielgruppe sollte explizit bei der Planung und Konzeption von Maßnahmen, in Berichten, Vorträgen, Broschüren als auch in Formulare oder Datenbanken berücksichtigt werden.

Beispiel:

statt:

Gutachter

Anwender

Kollegen

Internetnutzer

Politiker

Besucher

besser:

✓ Gutachterin und Gutachter

✓ Anwenderinnen und Anwender

✓ Kollegin und Kollegen

✓ Internetnutzerin und Internetnutzer

✓ Politikerin und Politiker

✓ Besucherin und Besucher

➤ **Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern**

• **Sprache in männlich dominierten (Fach-)Bereichen**

Sprache in männlich dominierten (Fach-)Bereichen Besonders in Bereichen, die männlich dominiert sind, sollte unsere Sprache gehalten und die Verhältnisse aufbrechen. Dies kann mit der konsequenten Anwendung der vollständigen Paarform erfolgen.

Beispiel:	statt:	besser:
	Forscher	✓ Forscherin und Forscher
	Wissenschaftler	✓ Wissenschaftlerin und Wissenschaftler
	Arzt	✓ Ärztin und Arzt
	Professor	✓ Professorin und Professor

➤ **Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern**

• **Geschlechterspezifische Einzelformen**

Geschlechterspezifische Einzelformen Institutionen, welche einen weiblichen Artikel haben, sollten auch grammatikalisch korrekt als weibliche Substantive behandelt werden.

Beispiel:	statt:	besser:
	Die Selbsthilfeorganisation ist Antragsteller.	✓ Die Selbsthilfeorganisation ist Antragstellerin.
	Die Organisation, ein langjähriger Partner.	✓ Die Organisation, eine langjährige Partnerin.
	Der Gesundheitsrat hat drei neue Präsidenten.	✓ Der Gesundheitsrat hat eine neue Präsidentin und zwei neue Präsidenten.
	Die Fachhochschule ist ein guter Arbeitgeber.	✓ Die Fachhochschule ist eine gute Arbeitgeberin.
	Mein Mann schätzt mich als Partner in der Firma.	✓ Mein Mann schätzt mich als Partnerin in unserer Firma.

➤ **Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern**

• **Kurzformen**

Kurzformen Kurzformen sind auf Formularen, Folien, Kurzmitteilungen oder Protokollen in verschiedenen Varianten möglich (Universität Potsdam 2012). Sie können auch bei Textarten, die durch ihre begrenzte Länge gekennzeichnet sind (Stellenausschreibungen, Beschilderungen) gut eingesetzt werden.

Zur Wahl der Schreibweise ist zu empfehlen, den Kontext und den Adressaten oder die Adressatin zu berücksichtigen.

Beispiel:

- **Schrägstrichvariante (Splitting):** Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter oder Assistent/in oder Teilnehmer/-innen
Vorsicht: Wenn die weibliche Endung weggelassen wird, muss ein grammatikalisch korrektes Wort übrigbleiben.
- **Binnen-I:** SachbearbeiterInnen, NobelpreisträgerInnen, MathematikerInnen
Vorsicht: Vielfach in wissenschaftlichen und medialen Kontexten gebräuchlich. Aber noch nicht in der amtlichen Rechtschreibregelung (Duden) verankert.
- **Unterstrich –oder Sternchenvariante:** Teilnehmer_innen, Wissenschaftler*innen
Der Unterstrich oder das Sternchen ist ein sprachliches Mittel zur Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten (queere Schreibweise). Intension, die Vielfalt der Geschlechter zu benennen (Frauen, Männer, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Lesben, Schwule) (Perko 2012).

➤ **Handlungsstrategie: „Sichtbarmachen“ von Frauen und Männern**

- **direkte und symmetrische Anreden und Titelbezeichnungen**

direkte und symmetrische Anreden und Titelbezeichnungen

In Dokumenten, Formularen oder im E-Mail/ Briefverkehr können Sie die geschlechtergerechte Sprache durch eine direkte Anrede umsetzen.

Die direkte Ansprache dient zur Herstellung einer ausgewogenen geschlechtsneutralen Perspektive. Alle Beteiligten werden gleichermaßen einbezogen (Perko 2012).

Bei dem Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln sollten Sie auf die Symmetrie achten. Die Symmetrie weist daraufhin, dass Ämter, Funktionen oder Berufe von Männern wie Frauen gleichermaßen ausgeübt werden.

In Literaturverzeichnissen oder Quellenangaben sollten Sie Personennamen unter Nennung des Vor- und Zunamens angeben, dies dient der Sichtbarmachung des Geschlechts.

Beispiel:

statt:

Familie Arno Schmidt

Ulrike Müller, Professor, Heinz Meier, Professor

Anwesend waren Dr. Otto Schmidt und seine Gattin.

Die Nutzer_innen werden um Feedback gebeten.

Adresse des Antragstellers

besser:

✓ Familie Arno und Anne Schmidt

✓ Ulrike Müller, Professorin und Heinz Meier, Professor

✓ Anwesend waren Dr. Otto Schmidt und seine Gattin Prof. Dr. Anna Schmidt.

✓ Bitte geben Sie ein Feedback.

✓ (Ihre) Adresse

Teilnehmer haben folgende Regeln zu beachten...
Das Online-Portal steht den Benutzern ab August zur Verfügung.

Teilnehmer haben folgende Regeln zu beachten.
Name des Antragstellers

Unterschrift des Antragstellers

- ✓ Bitte beachten Sie folgende Regeln...
- ✓ Das Online-Portal steht Ihnen ab August zur Verfügung.
- ✓ Bitte beachten Sie folgende Regeln.
- ✓ (Ihr) Name

- ✓ Bitte unterschreiben Sie hier.

5.2 Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich zwar auf beide Geschlechter, machen aber weder Frauen noch Männer sichtbar.

*Handlungsstrategie:
Geschlechtsneutrale
Formulierungen*

Diese Handlungsstrategie bietet sich an:

- wenn Rollen und Funktionen im Vordergrund stehen
- aus stilistischen Gründen (Worthäufungen)
- aufgrund der Lesbarkeit und der Übersichtlichkeit
- aufgrund von Platzgründen (Flyer, Broschüre, Internetseite).

-
- ✓ *Geschlechtsneutrale Begriffe*
 - ✓ *Geschlechterspezifische Einzelform*
 - ✓ *Kurzform*
 - ✓ *Direkte Ansprache*
-

Um die Gefahr zu vermeiden, dass ein Geschlecht übersehen wird, sollten sich die Schreibweisen aus den einzelnen Handlungsstrategien abwechseln (Kastell 2010).

➤ **Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen**

- **Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen**

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Viele Begriffe sind in der Mehrzahl geschlechtsneutral und machen kein spezifisches Geschlecht sprachlich sichtbar (Perko 2012). Dies erspart Umformulierungen und ist eine gute Alternative.

Die geschlechtsneutrale Pluralform ist immer dann sinnvoll, wenn keine bestimmte Geschlechtergruppe angesprochen werden soll.

Die Pluralformen bieten sich auch zur Vermeidung von zu großen Häufungen und Wiederholungen an (Universität Potsdam 2012). Dadurch können diese häufiger im Text verwendet werden.

Beispiel:

besser:

- ✓ die Auszubildenden
- ✓ die Erziehungsberechtigten
- ✓ die Jugendlichen
- ✓ die Hauptamtlichen
- ✓ die Ehrenamtlichen
- ✓ die Vorsitzenden
- ✓ die Beschäftigten
- ✓ die Spendenden

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen im Singular und/oder Plural

Es gibt Personenbezeichnungen, die sowohl im Singular als auch im Plural oder nur im Plural geschlechtsneutral sind (Gäckle 2013).

Beispiel:

- ✓ die Person
- ✓ der Mensch
- ✓ das Mitglied
- ✓ die Persönlichkeit
- ✓ die Leute
- ✓ die Eltern
- ✓ die Geschwister

Substantivierte Adjektive und Partizipien

Personenbezeichnungen, welche im Singular geschlechtsspezifisch sind können mit Hilfe von substantivierten Adjektiven und Partizipien geschlechtsneutral umgewandelt werden (Gäckle 2013).

Beispiel:

statt:

die Leiter
die Mitarbeiter
die Berater
die Spender
die Interessenten
die Teilnehmer
der Leser/die Leser
Teilnehmerliste
Rednerliste

besser:

- ✓ die Leitenden
- ✓ die Mitarbeitenden
- ✓ die Beratenden
- ✓ die Spendenden
- ✓ Interessierte
- ✓ die Teilnehmenden
- ✓ die Lesenden
- ✓ Teilnahmeliste
- ✓ Redeliste

➤ **Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen**

- **Geschlechtsneutrale Pronomen**

Geschlechtsneutrale Pronomen

Durch geschlechtsneutrale Pronomen (unpersönliche Pronomen) lassen sich genderspezifische Personenbezeichnungen ersetzen (niemand; alle die; diejenigen, die; jene, die; wer; niemand).

Beispiel:

statt:
Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
die den Basiskurs besucht haben

besser:
✓ Wer den Basiskurs besucht hat...
✓ Alle, die den Basiskurs besucht haben...
✓ Diejenigen, die den Basiskurs besucht haben...
✓ Jene, die den Basiskurs besucht haben...

Jeder Ehrenamtliche, der...
Die Teilnehmer der Konferenz.

✓ Alle Ehrenamtlichen, die...
✓ Diejenigen, die an der Konferenz teilnehmen.

Gesundheit ist für jeden von uns ein kostbares Gut.

✓ Für alle ist Gesundheit ein kostbares Gut.

Jeder Patient nutzt das Gesundheitssystem nach seinen Bedürfnissen und Möglichkeiten.

✓ Alle nutzen das Gesundheitssystem nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten.

Raucher haben, ...

✓ Wer raucht, hat...

➤ **Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen**

- **Geschlechtsneutrale Formulierungen durch Institutions-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen**

Institutions-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Statt eine konkrete Person zu bezeichnen, können deren Amt, Funktion oder Gruppenzugehörigkeit genannt werden. So lassen sich alternative Bezeichnungen durch die Endungen: -kraft, -person, -ion, -ium, -berechtigte oder -ung finden (Perko 2012).

Beispiel:

statt:
Ein Seminar speziell für Lehrer.

besser:
✓ Eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte.

Informationenerhalten Sie beim Leiter der Geschäftsstelle.

✓ Informationen erhalten Sie bei der Leitung der Geschäftsstelle.

Eine Haushälterin kann bezuschusst werden.

✓ Eine Haushaltshilfe kann bezuschusst werden.

der Leiter/ die Leiterin
die Personalvertreterin/der Personalvertreter

✓ die Leitung
✓ die Personalvertretung

die Referatsleiterin/der Referatsleiter

✓ Die Referatsleitung

der Ansprechpartner

✓ die Ansprechperson

Kursleiter Frau Anette Schmidt

✓ Kursleitung Frau Anette Schmidt

Fachmann

✓ Fachkraft

Protokollführer

✓ Protokoll

Geschäftsführer

✓ Geschäftsleitung

➤ **Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen**

• **Adjektive oder Partizip Perfekt**

Adjektive oder Partizip Perfekt

Anstelle von männlichen Personenbezeichnungen können Sie ein geschlechtsneutrales Adjektiv oder das Partizip Perfekt setzen (Kastell 2010).

Beispiel:

neutrales Adjektiv

statt:

Unterstützung durch Kollegen
Rat eines Fachmanns
fachmännische Auskunft
Beratung des Betriebsarztes
auf Rat des Arztes
Zugang für Rollstuhlfahrer

besser:

- ✓ kollegiale Unterstützung
- ✓ fachkundiger Rat
- ✓ fachkundige Auskunft
- ✓ betriebsärztliche Beratung
- ✓ auf ärztlichen Rat
- ✓ rollstuhlgerechter Zugang

Partizip Perfekt

statt:

Absender
Vertreter
Herausgeber.../Verfasser...

Betreuer

besser:

- ✓ abgesandt von
- ✓ vertreten durch
- ✓ herausgegeben von / verfasst von
- ✓ betreut von

➤ **Handlungsstrategie: Geschlechtsneutrale Formulierungen**

• **Umformulierungen mit Infinitiv, Verben und Aktiv und Passiv**

Infinitiv, Verben und Aktiv und Passiv

Umformulierungen mit Infinitiv, Passiv und Verben.

Bitte beachten Sie: Der verstärkte Einsatz von Passivformulierungen führt zu unpersönlichen Texten. Eine übermäßige Verwendung ist deshalb nicht zu empfehlen (Frauenbeauftragte TU Dresden 2014).

Beispiel:

statt:

Jeder Benutzer soll die bestellten Broschüren erhalten.
Es gab 10 Seminarteilnehmer.

Die Mitarbeiter erhalten die Ausweise im Büro.
Der Besucher hat folgende Hinweise zu beachten...
Man sollte sich mehr Gedanken machen.
Man kann das auch so sehen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars sind berechtigt, die Software zu nutzen.

besser:

- ✓ Bitte die bestellten Broschüren abholen.
- ✓ Teilgenommen haben 10 Personen.
- ✓ Die Ausweise werden im Büro ausgegeben.
- ✓ Folgende Hinweise sind zu beachten...
- ✓ Wir sollten uns mehr Gedanken machen.
- ✓ Das kann auch so gesehen werden.
- ✓ Die Teilnahme am Seminar berechtigt zur Nutzung der Software.

6. Der Gender - Check

✓ Checkliste zum Überprüfen von Texten, Arbeitspapieren, Dokumenten, etc.

Check- Fragen	Check-Antwort
➤ Wer soll angesprochen werden?	
➤ Wird die Zielgruppe angemessen angesprochen?	
➤ Über wen soll geschrieben werden?	
➤ Wird durch die Personenbezeichnung deutlich wer gemeint ist?	
➤ Werden für Frauen die weiblichen Personenbezeichnungen verwendet?	
➤ Werden für Männer männliche Personenbezeichnungen verwendet?	
➤ Werden Personenbezeichnungen zur Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten verwendet?	
➤ Stehen die männlichen Personenbezeichnungen tatsächlich nur für Männer?	
➤ Werden, wo es möglich ist, neutrale Formulierungen verwendet, wenn alle Geschlechtergemeint sind?	
➤ Wird bei Titeln und Funktionsbeschreibungen die geschlechtergerechte Form verwendet?	
➤ Werden Expertinnen und Experten gleichermaßen zitiert?	
➤ Wenn Textteile übernommen werden: Sind diese geschlechtergerecht formuliert?	
➤ Weglassprobe: Entstehen auch nach dem Weglassen der Schrägstriche oder Binnen-I korrekte Wörter?	
➤ Sind die formulierten Texte lesbar? Kommen viele Splitting-Formen vor(ihr/ihm; der/die)? Bitte Umformulieren (Personenbezeichnungen in den Plural setzen).	
➤ Umformulierungen: Bleibt bei der geschlechtsneutralen Form die Bedeutung des Wortes dieselbe?	

Quelle: eigene Darstellung

✓ **Checkliste zum Überprüfen von Bildmaterial**

Check- Fragen	Check-Antwort
➤ Wer soll angesprochen werden?	
➤ Wird die Zielgruppe angemessen angesprochen?	
➤ In welchem Verhältnis werden Personen zueinander dargestellt?	
➤ Werden Hierarchien dargestellt? (gleichwertige Abbildungen)	
➤ In welchen Tätigkeiten werden Personen abgebildet?	
➤ Wer wird wie in welcher Umgebung dargestellt?	
➤ Wird bei Titeln und Funktionsbeschreibungen die geschlechtergerechte Form verwendet?	
➤ Ist die Bildauswahl ausgewogen (verschiedene Lebensrealitäten – Alter, Herkunft, Arbeitssituation)?	
➤ Wie ist der Blick in die Kamera? Wer schaut weg?	
➤ Wer ist in aktiven wer ist in passiven Situationen dargestellt?	
➤ Wie ist fotografiert (Portrait, Ganzkörper)?	
➤ Sind die Bilder zeitgemäß?	
➤ Sind unterschiedliche Motive bei mehreren Bildern zu finden?	

Quelle: eigene Darstellung

✓ **Checkliste zum Überprüfen von Veranstaltungen, Tagungen, etc.**

Check- Fragen	Check-Antwort
➤ Wer soll angesprochen werden?	
➤ Wird die Zielgruppe angemessen angesprochen?	
➤ Spricht die Einladung alle Geschlechter an?	
➤ Werden für Personen auch die jeweiligen Bezeichnungen verwendet?	
➤ Stehen die männlichen Personenbezeichnungen tatsächlich nur für Männer?	
➤ Werden, wo es möglich ist, neutrale Formulierungen verwendet, wenn alle Geschlechter gemeint sind?	
➤ Wird bei Titeln und Funktionsbeschreibungen die geschlechtergerechte Form verwendet?	
➤ Werden Expertinnen und Experten gleichermaßen zitiert?	
➤ Wird die Einladung über Informationswege versendet, die allen zugänglich ist?	
➤ Wird auch an Abwesende in Pflege- und Elternzeit gedacht?	
➤ Liegen die Veranstaltungszeiten so, dass Personen mit Familienpflichten teilnehmen können?	
➤ Wer ist bei der Vorbereitung, auf dem Podium oder als Referent und als Referentin beteiligt?	
➤ Wie ist die Aufgabenverteilung während der Veranstaltung/Tagung (Organisation/Input, etc.)?	
➤ Wie ist der Veranstaltungsort erreichbar?	
➤ Wird die Teilnahme differenziert ausgewertet?	
➤ Sind Fragebögen so aufgebaut, dass differenzierte Lebenslagen darstellbar sind (Alter, Geschlecht, Herkunft, Beschäftigung)?	

Quelle: eigene Darstellung

7. Quellen

Anderssohn, Stefan (2005): Unterstützte Kommunikation: Verbesserung der Lebensqualität nicht sprechender Menschen, Seminarunterlagen

Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen der TU Wien (2010): Sprache ist nicht neutral. Tipps für geschlechtergerechte Sprache, Wien

Braun, Friedericke/ Oelkers Susanne/ Rogalski, Karin/ Bosak Janine/ Sczesny (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten; In: Psychologische Rundschau 58 (3), S. 183-189, Göttingen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Berlin.

Blome, Eva et. al. (2014): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?, Wiesbaden.

Gäckle, Annelene (2013): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, Köln

Kastell, Kirstin (2010): Ingenieurin und Sekretär gesucht?! Geschlechtergerechtes Formulieren an der TU Braunschweig, Braunschweig

Levecke, Bettina (2006): Deutsche Sprache = Männersprache? Vom Versuch einer „Geschlechtsumwandlung“, Goethe-Institut, URL: <http://www.goethe.de/lhr/prj/mac/spw/de1728783.htm>, [Stand: 23.01.2015]

Perko, Gudrun 2012: Sprache im Blick, Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, Potsdam

Rogall-Adam, Renate; Josuks, Hannelore; Adam Gottfried 2005: Professionelle Kommunikation in Pflege und Management: ein praxisnaher Leitfaden, Hagen

Schwanzer, Susanne/ Hilbert, Sabine/ Rigler, Maria (2006): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. Empfehlungen des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung, St. Pölten

Ternes, Doris (2008): Kommunikation – eine Schlüsselqualifikation: Einführung zu wesentlichen Bereichen zwischenmenschlicher Kommunikation. Ein Lehrbuch, Paderborn

Universität Potsdam (2012): Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache

Bildnachweise

<http://www.wissenmaldrei.de/wp-content/uploads/2013/08/gender-Sprache.png>
pm-pr.at

8. Kontakt

BAG SELBSTHILFE

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.

Projekt "Implementation eines genderorientierten Verbandsmanagements in der Selbsthilfearbeit "

Büro Berlin

Isländische Str. 18

10439 Berlin

Telefon: 0211-31006-54

Fax: 0211-31006-48

E-Mail: genderprojekt@bag-selbsthilfe.de

Ansprechperson

Projektleitung: Nicole Kautz M.A.

Erscheinungsdatum

Februar 2015